

Da "La Nostra Gazzetta" del 03/11/2011.

ЗАКОНЫ - Leggi

Индивидуальное увольнение



Обычно контракты заключаются по доброй воле сторон и расторгаются по их взаимному, которое может быть свободным, либо регулируемым самим договором, предусматривающим срок действия

или окончания. Что касается трудовых отношений, то работодатель может расторгнуть контракт в одностороннем порядке только при наличии уважительной причины, либо справедливого мотива увольнения.

Уважительная причина заключается в значительном дисциплинарном нарушении подчиненного работника, которое из-за отсутствия доверия делает невозможным продолжение трудовых отношений. Самые распространенные случаи - это кража на предприятии, серьезные ссоры, драка, неподчинение, а также последние, не соответствующие трудовым отношениям, которые приводят к смене, что работник не обладает моральными качествами для выполнения данной трудовой деятельности (пример: кассир банка, который за пределами работы совершил мошенничество).

Увольнение может быть также основано на справедливом мотиве, в случае, когда нет вины увольняемого подчиненного работника, однако, предприятие находится в тяжелых экономических условиях и должно сократить рабочее место. Увольнение обычно происходит в письменной форме (осредством письма). Наоборот, не нужна письменная форма для работников, находящихся на испытательном сроке, и домашних работников.

Если работодатель хочет уволить подчиненного по уважительной причине, следовательно, за дисциплинарное нарушение, сначала он должен письменно уведомить работника о некорректном поведении, приглашая его предоставить собственные объяснения. И только потом может послать ему письмо об

Если работник уволен по справедливому мотиву (дисквалификация рабочего места), то в течение 15-ти дней с момента получения вышеуказанного письма может запросить причины данного увольнения, о которых работодатель должен сообщить в течение недели. Работник, получивший уведомление об увольнении, может его опротестовать до истечения шестидесяти дней с момента получения, посыл при этом заказное письмо, подписанное самим работником. В это письмо работник указывает, что намерен оспорить свое увольнение. Если он этого не делает, то право на оспаривание утрачивается.

Если судья решит, что увольнение было произведено без уважительной причины, либо без справедливого мотива, в случае, когда работник принадлежит к числу подчиненных работников производственной единицы предприятия, превышающему 15 человек, либо 60, в общей сложности, то он приобретает право на восстановление на рабочем месте и на получение всех заработанных плат, подлежащих начислению с момента увольнения. В случае, если работнику не интересно восстановление на работе, работник приобретает право на те же заработные платы и сможет заменить восстановление на оплату 15-ти ежемесячных зарплаток.

Если же на предприятии занято меньшее количество подчиненных, работник в случае незаконности расторжения контракта, приобретает право на простое возмещение от двух с половиной до шести ежемесячных зарплат; в некоторых случаях, по усмотрению суда, в больших размерах.

Увольнение может также произойти из-за превышения допустимого срока отсутствия на рабочем месте. Коллективными контрактами предусматривают максимальный срок возможности отстрочки присутствия на рабочем месте в случае болезни. Если заболевший подчиненный работник превышает названный срок, то работодатель может его уволить. Существует также запрет на увольнение трудящихся матерей. Не может быть уволена беременная работница, и мать, имеющая ребенка до 1 года.

Il licenziamento individuale

Normalmente i contratti si concludono per volontà delle parti e si sciolgono previa disdetta che può essere libera o regolamentata dal contratto stesso che può prevedere una scadenza o un termine di disdetta. Per quanto riguarda il rapporto di lavoro invece, il datore di lavoro può risolvere il contratto unilateralmente solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento.

La giusta causa consiste in una notevole mancanza disciplinare del dipendente che non rende più possibile per mancanza di fiducia, la prosecuzione del rapporto di lavoro. Le ipotesi più frequenti sono il furto in azienda, gravi litighi, rissa, insubordinazione e anche comportamenti estranei al rapporto di lavoro che portano a ritenere che il lavoratore non ha le qualità morali per svolgere quel lavoro (esempio: cassiere di banca che fuori dal lavoro ha commesso una truffa).

Il licenziamento può essere adottato anche per giustificato motivo, quando il dipendente non ha nessuna colpa, ma l'azienda è in gravi difficoltà economiche e deve eliminare il suo posto di lavoro.

Il licenziamento deve normalmente avvenire in forma scritta (mediante lettera). Invece non serve la forma scritta per i lavoratori in prova o per lavoratori domestici.

Se il datore di lavoro vuole licenziare il dipendente per giusta causa - quindi per una mancanza disciplinare, egli deve prima contestare per iscritto con lettera al dipendente il comportamento scorretto che questi ha tenuto, invitandolo a presentare le proprie giustificazioni. Solo dopo potrà inviargli la lettera di licenziamento.

Il lavoratore se licenziato per giustificato motivo (soppressione del posto), entro quindici giorni dalla ricezione della lettera di licenziamento può chiedere al datore di lavoro i motivi e, quest'ultimo glieli deve comunicare entro una settimana. Il lavoratore che riceve la lettera di licenziamento può impugnarlo entro sessanta

giorni dal ricevimento, inviando al datore di lavoro una lettera raccomandata firmata dal lavoratore stesso. Egli deve scrivere che intende impugnare il licenziamento. Se non lo fa, decade dell'azione e non potrà più fare nulla.

Se il giudice decide che il licenziamento è avvenuto senza una giusta causa o un giustificato motivo egli qualora il lavoratore appartenga ad un'azienda che occupa in una unità produttiva più di quindici dipendenti o complessivamente più di sessanta, avrà diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro e riceverà tutte le retribuzioni maturate dal licenziamento alla data della reintegra. Qualora non gli interessi essere reintegrato, il lavoratore avrà diritto a tutte le retribuzioni maturate e potrà cumulare la reintegra nel pagamento di quindici mensilità.

Nel caso invece in cui l'azienda abbia un inferiore numero di dipendenti, il dipendente, in caso di illegittimità del licenziamento, avrà invece diritto ad un semplice risarcimento da due mensilità e mezzo a sei (misura superiore in taluni casi ravvisata dal giudice).

Il licenziamento può avvenire anche per mancato superamento del periodo di comporto. Il comporto è un periodo massimo previsto dai contratti collettivi per la conservazione del posto di lavoro in caso di malattia. Se il dipendente ammalato supera questo periodo egli può essere licenziato dal datore di lavoro.

Esiste anche il divieto di licenziamenti delle lavoratrici madri. La lavoratrice gravida non può essere licenziata sino al compimento di un anno ed il bambino, a meno che non si tratti licenziamento per giusta causa.

Rubrica a cura di:
Liubov Tomskaya
Studio legale "Petracci-Marzi"
www.petraccimarin.it
liubovtomskaya@petraccimarin.it
Tel. 040.660022
Cell. 393.226.89.74